



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 26248-02-19

14227 מרץ 2020

לפני:

כב' השופט אייל אברהמי, נשיא

נ.צ. אלי קדוש

נ.צ. איריס שליט

גדי ספיר

המבקש:

ע"י ב"כ: עו"ד רוקסנה שרמן למדן/ שרי אברמוב

-

1. הכנסת

המשיבים:

2. מנכ"ל הכנסת, מר אלברט סחרוביץ

ע"י ב"כ: עו"ד אביטל סומפולינסקי

החלטה

רקע כללי

1. בפנינו בקשה לסעד זמני להורות למשיבים להעסיק את המבקש, ששימש כנהג של חבר הכנסת אילן גילאון מאז יולי 2011 ועד לאחרונה - 16.03.20, מועד השבעת הכנסת הנוכחית, אליה לא נבחר מר גילאון. כמו כן התבקש להקפיא מכרז 79126 (להלן: המכרז) לתפקיד רכז תחבורה ותקשורת (להלן: רכז תחבורה) ולהימנע מהמשך קידום המכרז לאיוש משרת נהג בכנסת, עד סיום ההליך דנן. לטענת ב"כ המבקש יש לקלוט את המבקש, ששימש כנהגו של חבר הכנסת גילאון במשך כ-9 שנים, לתפקיד רכז תחבורה.
2. המבקש שימש כאמור כנהג של חבר הכנסת גילאון מאז יולי 2011 ועד חודש אוגוסט 2018 (להלן: התקופה הראשונה). בחודש אוגוסט 2018 הופסקה העסקתו של המבקש כעובד הכנסת, ששימש נהג לחבר הכנסת מוגבל בניידות. בינו לבין חבר הכנסת גילאון נחתם חוזה העסקה, צורף לכתב התביעה (ת/38, להלן: החוזה עם גילאון). נעיר כי להלן נפנה לנספחים שצורפו לכתבי הטענות, כולל לבקשה ולתגובה ונפנה לסימונם, כפי שנרשם על ידי באי כוח הצדדים. המבקש הועסק אפוא בחוזה עם גילאון לתקופה שמחודש אוגוסט 2018 ועד מרץ 2020 (להלן התקופה השנייה).



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 26248-02-19

בתקופה הראשונה, היה למבקש חוזה העסקה עם הכנסת – חוזה מיוחד להעסקת עובד במשרת אמן (ת/4) (להלן: "חוזה האמן עם הכנסת"). בעניינו של המבקש כמו גם ביחס לנהגים נוספים דוגמתו, היתה הכוונה להפסיק את העסקה, על ידי הכנסת וחלף זאת להעסיקם ישירות, על ידי חבר הכנסת המוגבל בניידות. העסקה ישירה על ידי חברי הכנסת נהוגה גם ביחס למאות העוזרים הפרלמנטרים בכנסת. הוקמה ועדה ציבורית שהמליצה על מהלך זה. העניין הובא בפני ועדת הכנסת וזו קיבלה את המלצות הוועדה (ת/29). נציין כי בעקבות שימוע שנעשה לנהגים שהתנגדו למהלך האמור, והערותיהם באמצעות באתר כוחם שכאן, שופרו תנאי שכרם. ההחלטה להעסקה ישירה של הנהגים על ידי חברי הכנסת, עוגנה בהחלטות שכר חברי הכנסת (הענקות ותשלומים), תיקון תשע"ח-2018 (להלן: החלטת שכר חברי הכנסת 2018, ת/30). המבקש כמו גם נהגים אחרים עתרו לבג"ץ, באמצעות באתר כוחם, כנגד כוונת הכנסת להפסיק את העסקתם ולאפשר את העסקתם באמצעות חבר הכנסת המוגבל בניידות. בג"ץ דחה את בקשתם לסעד זמני והיפנה את העותרים לבית הדין לעבודה. נציין שבפנינו התקיימו מספר הליכים: 17-12-44464 בו הגיעו הצדדים להסכמות וסע"ש 18-07-72077 שבו נדחתה הבקשה לסעד זמני. בתיק העיקרי שבפנינו טוען התובע שזכות להמשיך להיות מועסק כעובד של הכנסת, עם חוזה האמן של הכנסת ולשמש כנהגו של ח"כ גילאון. הסעד שהתבקש היה אפוא להמשיך העסקתו על ידי הכנסת כנהגו של חבר הכנסת גילאון.

3. כאמור בכנסת הנוכחית, הכנסת ה' 23, מר גילאון לא מכהן כחבר כנסת. בנסיבות אלה, הוגשה הבקשה לסעד זמני בתוך ההליך דנן, שכאמור החל בתקופה בה היה מר גילאון חבר כנסת הזכאי לנהג, בשל מוגבלותו בניידות. מר גילאון אינו משמש עוד כחבר כנסת והנסיבות הרלוונטיות להליך דנן השתנו אפוא, כפי שכותבת בצדק באתר כוחו המלומדת של המבקש בעמוד 3 לבקשה. לפיכך, הודיעה כי תגיש בקשה לתיקון כתב התביעה.

תמצית טענות הצדדים

4. לטענת המבקש החלטת שכר חברי הכנסת (הענקות ותשלומים) תיקון תשע"ח-2018 (ת/30), להפסיק את העסקתם של הנהגים, לחברי הכנסת המוגבלים בניידות ולאפשר את העסקתם ישירות על ידי חברי הכנסת אינה כדין. בהחלטה נפלו פגמים רבים המצדיקים ביטולה. יש לראות את המבקש (התובע) **כעובד של הכנסת שמועסק עם בחוזה האמן עם הכנסת**, כפי שהיה קודם להחלטת שכר חברי הכנסת (הענקות



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 26248-02-19

1 ותשלומים) תיקון תשע"ח-2018. הפסקת העסקתו האוטומטית, כפי שנעשתה, במקרה
2 זה הינה שלא כדין ונפלו בה פגמים רבים בין היתר: היעדר שימוע וכך גם פגיעה בשוויון
3 הואיל ובעלי תפקידים אחרים, שהועסקו בחוזה של משרת אמון, הועברו על ידי הכנסת
4 לתפקיד אחר, כפי שראוי היה שיעשה גם בעניינו של המבקש. כך למשל, נעשה ביחס
5 למי שמשמש כיום כיועץ המשפטי של ועדת החוקה. כך גם נעשה עם עובדים במשרות
6 אמון, בלשכות מנכ"לים ומוקבלי מנכ"לים, בשירות המדינה, הרשאים להתמודד
7 במכרזים פנימיים ומתאפשר להם להיקלט למשרות אחרות בשירות המדינה, אף ללא
8 מכרז. כך צריך להיעשות גם ביחס למבקש. יש להתחשב בכך שהמבקש בן 56 שזהו גיל
9 שיש בו קושי תעסוקתי. ההחלטה על סיום עבודתו, אינה יכולה להתקבל באופן
10 שהתקבלה - אוטומטית, לנוכח אי בחירתו של מר גילאון לכהונת חבר הכנסת. עניין זה
11 נקבע באופן מפורש על ידי בית דין זה ואושר בבית הדין הארצי בפס"ד ע"ע 44309-05-
12 11 **שירי להב - מדינת ישראל** מיום 22.01.13. (להלן: שירי להב). ההחלטה לסיים את
13 העסקתו נגועה בחוסר סבירות. היה מקום לקבל החלטה פחות פוגענית ביחס למבקש
14 כנדרש בשירות המדינה. כאן הדגישה בא כוח המבקש את גילו וכך גם את העובדה
15 שהוא תומך באביו המבוגר ובבן משפחה שסובל ממחלה.

16 עוד טענה בא כוח המבקש כי למבקש זכות להיקלט במשרה אחרת בכנסת ובפרט .5
17 למשרת רכז התחבורה נשוא המכרז (מב/1). ישנן משרות בכנסת שמתאימות למבקש
18 בתפקידים דוגמת התפקיד נשוא המכרז ותפקידי נהיגה. מאזן הנוחות נוטה לטובת
19 המבקש הואיל והכנסת צריכה נהגים ורכזי תחבורה ותקשורת, כאשר המבקש שימש
20 בתפקיד זה. למבקש יש ניסיון והעסקתו למעשה לא תביא לחיסרון כיס של הכנסת.
21 המבקש אף הגיש בינתיים, ביום 21.03.19, את מועמדותו לתפקיד נשוא המכרז (כפי
22 שנרשם בהודעת העדכון שבה התייחס המבקש לתגובת המשיבה) וזאת תוך הודעה, כי
23 אין בכך כדי לפגוע במכלול טענותיו.

24 לטענת המשיבה יש מקום לדחות את הבקשה. אכן המציאות מאז הגשת התובענה .6
25 העיקרית שטרם התבררה, השתנתה - מר גילאון הפסיק לכהן כחבר כנסת. עבודתו של
26 המבקש בתקופה הראשונה, עת שימש כעובד הכנסת, היתה כאמור בחוזה המיוחד
27 להעסקת עובד במשרת אמון, מוגבלת עד לסיום כהונתו של חבר הכנסת, כאמור בסעיף
28 3 לחוזה (ת/4). על פי חוזה האמון עם הכנסת, בתקופה הראשונה, עם קיומם של
29 בחירות, שבהם יסיים חבר הכנסת את כהונתו, **מופסקת עבודתו של הנהג**. בסעיף 16
30 לחוזה האמון עם הכנסת (ת/4) נקבע כי הוא אינו רשאי להשתתף במכרזים פנימיים



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 26248-02-19

והוא אינו רשאי להתמודד על משרה בכנסת, במכרז פומבי, במהלך השנה הראשונה
מסיום תפקידו במשרת האמון.
בחווה שנחתם בינו לבין חבר הכנסת גילאון, בתקופה השנייה (ת/38) נקבע גם כן, כי
עבודתו **תסתיים מעת שחדל חבר הכנסת לכהן כחבר כנסת** (סעיף 6). נציין כי בחווה
זה, אין הגבלה מלהגיש מועמדות למכרז פומבי בכנסת. עולה אפוא כי הן לפי החווה עם
הכנסת והן לפי החווה עם חבר הכנסת אילן גילאון, אמורה עבודתו של המבקש
להסתיים בכל מקרה עם סיום כהונתו של מר גילאון. הואיל והמבקש לא שימש כעובד
הכנסת מאז חודש אוגוסט 2018, ממילא לא חלה, כעת - בחודש מרץ 2020, חובה על
הכנסת, לערוך לו שימוע ולנקוט בהליכים כלשהם, ביחס אליו, עם סיום עבודתו כנהגו
של מר גילאון.
בהליך של סעד זמני יש לבחון את סיכויי התביעה ובוודאי במקרה זה, בו מבוקש צו
עשה להמשיך את העסקתו, כאשר העסקתו כעובד הכנסת הסתיימה כבר בחודש
אוגוסט 2018. בכל אופן, לפי חווה העסקתו עם גילאון (ת/38) מסתיימת העסקתו עם
סיום כהונתו של האחרון. אף אם היה המבקש מועסק על ידי הכנסת לפי החווה עם
הכנסת שהיה בתקופה הראשונה (ת/4) הייתה העסקתו מסתיימת, עם הפסקת כהונתו
של חבר הכנסת. ממילא אין לתובע זכות ולו גם לכאורה בתובענה העיקרית. לפיכך,
בהעדר סיכוי כנדרש, יש לדחות את הבקשה למתן צו עשה.
הואיל והמבקש לא היה עובד הכנסת, אין לו גם זכות להיקלט כעובד הכנסת. אין
למבקש גם זכות להקפיא את ההליך לאיתור עובד לתפקיד רכז תחבורה. לא מדובר
במכרז אלא בהליך איתור וזאת בשים לב לכך שמדובר בדרגה תחילית נמוכה – דרגה
17, דרגה כזו אינה מחייבת עריכת מכרז פומבי, כי אם הליך איתור כפי שנעשה למעשה.
בכל אופן, מאזן הנוחות נוטה לטובת המשיבים, הואיל וטענותיו של המבקש נכונות
לגבי כל משרות האמון והיועצים הפרלמנטריים בכנסת. קבלת עמדתו תיצור תקדים
בעייתי ביותר, ביחס למבנה העסקה בכנסת. עיכוב באיתור עובד לתפקיד רכז תחבורה
ותקשורת, יפגע ביכולת מדור תחבורה לעמוד במשימותיו, בין היתר בשים לב לצורך
להיערך לקראת התפשטות נגיף הקורונה.

ההליך

בפנינו הוגש תצהיר של המבקש ותצהיר של הגברת לבנה כהן מטעם המשיבים. הוגשו
מסמכים רבים שצורפו בין היתר לכתבי הטענות וכך גם לבקשה והתגובה. בשים לב
למצב החירום ומגפת הקורונה המתפשטת ולאופי ההליך קיימנו דיון בבקשה. בפתח



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 26248-02-19

הדיון נאמר למבקש על ידי האב"ד הח"מ, כי לכאורה סיכויי פחות טובים. בכל אופן, המבקש ביקש לקבל החלטה. באות כוח הצדדים סברו, ובצדק, כי ניתן לוותר על חקירות הואיל ומדובר בשאלה שעיקרה משפטית, כאשר התשתית העובדתית תתבסס בעיקר על המסמכים הרבים שהוגשו לנו, כמו גם התצהירים. בשל מצב החירום ואופי ההליך התבקשו באות כוח הצדדים לסכם בעל פה, והן עשו כן באותו מעמד. בשים לב למצב החירום ניתנת החלטתנו בתמצית כפי שתפורט לקמן. יודגש כי כל האמור לעיל ולהלן הינו **לכאורה בלבד** ולצורך הצו הזמני בלבד.

הכרעה

8. נקדים ונאמר כי החלטנו לדחות הבקשה לסעד זמני וזאת לאור סיכויי התובענה העיקרית בשים לב למאזן הנוחות, לסעד המבוקש וליתר השיקולים הנבחנים בסעד זמני, הכל כפי שיפורט לקמן.

המסגרת הנורמטיבית

9. ההלכה העקרונית שנקבעה על ידי בית המשפט העליון, בענין סעדים זמניים, אומצה על ידי בית הדין הארצי לעבודה והובאה בפסק הדין בענין **גנץ**, (דב"ע לג/3-3 **מדינת ישראל - מרדכי גנץ** פד"ע ד' 161, 164 להלן: "עניין גנץ"), שם סוכמה בזו הלשון: "עיקר תכליתם של צווי מניעה זמניים כגון אלה הוא לשמור, כל עוד תלויה בבית-המשפט תובענה בנדון, על מצב הדברים כפי שהוא היה קיים בעת הגשתה; אין בית-המשפט מרשה לאחד מבעלי הדין להביא שינויים במצב ההוא אשר עלול להיות בהם משום השפעה עניינית, כלכלית או משפטית על הדיון בתובענה או על תוצאותיו".

על המבקשת להוכיח זכות לכאורה בכדי שתצמח לה זכאות לסעד המבוקש (ראו עניין **גנץ**, עמ' 164). הלכה זו חזרה ואושרה בפסקי דין מאוחרים יותר של בית הדין הארצי לעבודה (דב"ע נא/195-3 **תובנה מכוונת תרגום בע"מ - עמיחי סגל** פד"ע כג 274, 275, להלן: "עניין תובנה - סגל").

בפסק הדין בעניין **תובנה - סגל**, הביא בית הדין הארצי לעבודה את דברי י. זוסמן (סדר **הדין האזרחי** סעיף 492), דברים היפים גם לענייננו:



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 26248-02-19

1 "הכלל הוא, כי שעה שערכאה שיפוטית נזקקת לשאלה אם ליתן צו
2 מניעה זמני אם למאן לתיתו, הרי "השאלה הראשונה היא, אם מתן
3 הסעד הזמני הוא כה הכרחי עד כדי להצדיק את התערבותו של בית-
4 המשפט בשלב מוקדם, לפני בירור התביעה. הצידוק לכך נעוץ לעיתים
5 בדוחק הנסיבות, כמו בעניינו של הדייר שנושל, או בצורך להפסיק מייד
6 מטרד מזיק קשה... אך לעיתים קרובות יותר הצורך לשמור על מצב קיים
7 שאם יחול בו שינוי עד לגמר דיון עלול התובע לקפח את זכותו" (שם בעמ'
8 279).

9 שני עניינים עיקריים נבחנים בעת בחינת הבקשה למתן סעד זמני – סיכוי
10 התביעה ומאזן הנוחות. בין שני אלה מתקיים יחס של מקבילית כוחות, כלשונו
11 של השופט גרוניס (כתוארו אז), דהיינו ככל שנתרשם כי סיכויי של המבקש
12 גדולים יותר, נקל עימו בדרישת מאזן הנוחות ולהיפך וראה רע"א 6994/00 **בנק**
13 **מרכנתיל דיסקונט נ' אמר** .

סיכויי התביעה העיקרית

10. החלטת שכר חברי הכנסת עומדת כאמור, במוקד ההליך העיקרי. יש לזכור כי החלטה
16 זו נבחנה על ידי ועדה ציבורית ולאור עמדות הנהגים וחברי כנסת שתמכו בהם, אף
17 שונתה לטובתם. העניין הובא לוועדת הכנסת ובסופו של דבר נתקבלה החלטה שעוגנה
18 כאמור בהחלטות שכר חברי הכנסת (הענקות ותשלומים) תיקון תשע"ח-2018.
19 אכן בתיק העיקרי יהיה עלינו לבחון את חוקיות ההחלטה הנ"ל. יחד עם זאת, לעת הזו,
20 נכון להניח כי להחלטה עומדת חזקת החוקיות והתקינות. יש לזכור כי ההחלטה עברה
21 בין היתר בקרה של ועדה ציבורית, של ועדת הכנסת, של הייעוץ המשפטי של הכנסת,
22 כאשר כל העת, הנהגים מתנגדים לה, באמצעות באת כוחם שפעלה באופן נמרץ לסכלה.
23 ככל החלטה מנהלית לה עומדת חזקת החוקיות והתקינות, כך גם החלטת שכר חברי
24 הכנסת (הענקות ותשלומים) תיקון תשע"ח-2018. בהתאם להחלטה זו נחתם עם
25 המבקש חוזה העסקה, בינו לבין חבר הכנסת אילן גילון (ת/38). עובר אפוא לסיום
26 עבודתו ביום 16.03.2020 היה המבקש **במשך למעלה משנה וחצי עובד של חבר הכנסת**
27 **גילאון**. נציין כי העסקה באופן זה היתה, משתלמת יותר למבקש והכנסתו גבוהה
28 מהכנסתו של נהג, שלא הועסק בחוזה של משרת אמון (ת/4). לטענת המשיבים השכר
29 לא פחת מהשכר שהיה למבקש עת הועסק בתקופה הראשונה בחוזה של נהג במשרת
30 אמון.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 26248-02-19

11. המבקש, כאמור בחוזה העסקה עם חבר הכנסת גילאון, ממשיך לעבוד עד אשר זה
מפסיק לכהן כחבר כנסת כאמור בסעיף 6 לחוזה ת/38. מר גילאון הפסיק לכהן כחבר
כנסת ביום 16.03.2018. הדבר היה ידוע למבקש קודם לכן, עם פרסום תוצאות
הבחירות. אופן סיום העסקה בדרך זו נגזר מאופיו של החוזה להעסקה במשרת אמון.
סיום העסקתו של המבקש צריך להיעשות על ידי מי שהעסיקו עד אותה השעה - חבר
הכנסת גילאון, שכלל לא צורף לבקשה הנוכחית כמשיב כפי שצריך היה לעשות.
12. נשוב ונדגיש כי אף אילו המשיכה העסקתו של המבקש, כפי שהיה בתקופה הראשונה –
כעובד הכנסת בחוזה מיוחד להעסקת עובד במשרת אמון (ת/4), הייתה העסקתו באה
לסיומה עם סיום כהונתו של חבר הכנסת גילאון. לפי חוזה זה (ת/4) לא היה המבקש
זכאי להתמודד במכרז פנימי ואף לא להגיש מועמדות במכרז פומבי לכנסת. כעת, רשאי
המבקש להגיש את מועמדותו לתפקיד של רכז תחבורה שפורסם במכרז (מב/1).
13. פועל יוצא של העובדה שהמבקש לא היה עובד הכנסת בשנה וחצי, קודם לסיום
העסקתו, הינה שאין לכנסת חובות כלפיו כמעסיקתו, הואיל והוא אינו עובד שלה.
ממילא קרס הבסיס לכל טענות המבקש.
14. המבקש מבסס את טענותיו על כך שהוא עובד הכנסת. על יסוד בסיס ותשתית עובדתית
זו הוא טוען את טענותיו ובין היתר מעלה טענות בדבר זכותו להיקלט כעובד הכנסת
וכך גם זכותו להתמודד במכרז פנימי, תוך שהוא מפנה להוראות שונות בתקשיר. אין
הנדון דומה לראיה. המבקש במשך השנה וחצי האחרונות אינו עובד הכנסת, ממילא
אין לו זכות לסעדים הזמניים המבוקשים על ידו.
לטענת המשיבה אף אילו היה המבקש עובד הכנסת כנהג במשרת אמון לא היתה לו
זכות לקבל את הסעדים המבוקשים – להיקלט כעובד הכנסת בתפקיד נהג או רכז
תחבורה. המבקש הפנה לסעיפים שונים בתקשיר, שמאפשרים במקרים מיוחדים
לקלוט עובד ללא מכרז פומבי. אכן ייתכן כי יש מקרים כאלה אך זאת בהתמלא
התנאים הקבועים בצד אותם מקרים. המבקש לא הראה שאכן מתקיימים בו התנאים
הנדרשים וממילא לא הוכיח את סיכויו ולו גם לכאורה.
15. אף טענתו של המבקש לפיה יש לעצור את הליכי האיתור לתפקיד רכז תחבורה ולתת
לו את המשרה, אין להן בסיס עובדתי ומשפטי, לנוכח העובדה שהמבקש אינו משמש
כעובד הכנסת מזה למעלה משנה וחצי. טענה נוספת של המבקש, לפיה יש להפסיק את
תהליך איתור רכז התחבורה הואיל וצריך שיהיה זה מכרז פומבי ואילו המשיבה מנהלת
אותו כועדת איתור, לא הוכחה. על פניו הואיל ומדובר בתפקיד שמדורג בדרגה 17, הרי
שחל ביחס אליה פטור ממכרז כפי שטענה המשיבה.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 26248-02-19

16. המבקש הפנה לפסק דין שירי להב. אכן עניינו של אותו הליך בעובדת במשרת אמן ונקבע ביחס אליה, לאחר ששבה מחופשת הלידה, כי חובות ממשפט העבודה מתייחסות אף לעובד במשרת אמן וכי ההגנה שהוקנתה לה בדין, חלה אף ביחס אליה. אכן נכון אף כך ביחס למבקש. כדי שתחול עליו הגנה מיוחדת עליו להוכיח אפוא כי ישנן הוראות הגנה החלות עליו וכי **מי שהעסיקו** לא העניק לו, את הזכויות הקבועות בדין. במקרה זה לא הוכח כל זאת. מעסיקו של המבקש בשנה וחצי האחרונות, כעולה מהחוזה עליו הוא חתום הינו מר גילאון, שאינו צד להליך.

9 ההחלטה נמצאת בתוך מתחם הסבירות והיא מידתית

17. ב"כ המשיבה טען כי ההחלטה של המשיבה לפטר המבקש אינה סבירה. אכן ההחלטה נבחנת בין היתר באמות המידה של סבירות ומידתיות. לא התעלמנו מהעובדה שהמבקש עבד כנהגו של מר גילאון ברציפות בתקופה הראשונה ובתקופה השנייה כמעט 9 שנים. אין ספק שתוצאת סיום עבודתו של המבקש הינה קשה. בפרט לנוכח נסיבות אישיות שפירט כולל גיל, ניסיון תעסוקתי והצורך של המבקש לתמוך באביו ובביתו. יחד עם זאת, יש לזכור כי חוזה אמן אישי, מזכה את העובד בשכר גבוה יותר, כאשר בא בחשבון היעדר בטחון תעסוקתי. פועל יוצא של האמור הינה הקביעה הקטגורית בחוזה(עם הכנסת כמו גם עם מר גילאון) לפיה העסקתו מסתיימת, עם סיום כהונת חבר הכנסת. אין זה אומר כי אין חובות וזכויות למי שהוא צד לחוזה מעין זה, כפי שנקבע בעניין שירי להב הנ"ל. במקרה דנן מי שהיה הצד לחוזה בתקופה השניה היה מר גילאון והוא זה שחב בחובותיו של המעסיק כלפי המבקש. בכל אופן קביעת התנאים בחוזה ההעסקה, הינה בסמכות הצדדים וכל עוד התנאים מצויה בתוך מתחם הסבירות ביה"ד לא יתערב בהם, בוודאי עת עסקין בסעד זמני (וראו ע"ע 1123/01 **בית ספר תיכון עירוני "כל ישראל חברים"** - **יצחק צויזנר** פד"ע לו 438 ס' 56 להלן: "עניין צויזנר"). לא הוכח לנו כדבעי, כי יש למבקש סיכוי לכאורה ביחס לטענותיו כנגד התנאים בחוזה הראשון (ספק אם הוא רלבנטי) ובחוזה השני.

27 סעד של אכיפת יחסי עבודה ניתן במשורה

18. הכלל הינו כי דרך המלך במקרה של פיטורים שלא כדין היא סעד של פיצויים ולא אכיפה בדמות החזרה לעבודה. (לעניין זה ראו ע"ע 300178/98 **שופרסל – ביבס** פד"ע לו 481 (2000); ע"ע 300258/97 **יהודית חנן – המועצה המקומית מנחמיה** פד"ע לז 645 (2002); ע"ע 456/06, בש"א 205/07 **אוניברסיטת תל אביב – רבקה אלישע** (ניתן ביום



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 26248-02-19

1 ע"ע (ארצי) 1163/00 בית חולים המשפחה הקדושה - חליל עבוד פד"ע לה
2 ; ע"ע (ארצי) 215/03 נורית ענבר - ישום חברה לפיתוח המחקר (ניתן ביום 6.11.2003) ;
3 ע"ע (ארצי) 300053/96 אסנת נתאי - בית התפוצות על שם נחום פד"ע לו 311 (2002) ;
4 ע"ע 425/06 רוחמה אלפסי - מדינת ישראל - משרד החינוך (ניתן ביום 18.10.06)).
5

6 כחריג לכלל נקבע כי אמנם יינתן סעד של החזרת עובד למקום עבודתו אך רק במקרים
7 חריגים בהם יש הצדקה לכך (ראה למשל: דב"ע (ארצי) נו/ 3-209 מפעלי תחנות –
8 ישראל יניב פד"ע לג 289 (1996) ; עס"ק (ארצי) 1008/00 הורן את ליבוביץ – הסתדרות
9 העובדים הכללית החדשה פד"ע לה 145 (2000) ; עס"ק (ארצי) 28/07 איגוד עובדי
10 הדפוס התקשורת והאומנים - ידיעות אחרונות (ניתן ביום 13.1.2008). הסעד של השבה
11 לעבודה הינו סעד שבשיקול דעת בו נדרש בית הדין לכלל נסיבותיו של המקרה הספציפי
12 הנדון בפניו תוך עשיית מלאכת האיזון והמידתיות. במסגרת השיקולים שעל בית הדין
13 לשקול בבואו לבחון האם יש מקום ליתן סעד של אכיפה, עליו לשקול, בין היתר, ותוך
14 התאמה לנסיבות הייחודיות, את השיקולים הבאים, כפי שפורטו בעניין צויזנר :
15 **"...בחינת מהותו של הפגם שנפל בהליך הפיטורים וחומרתו; סוג**
16 **המשרה בה מדובר; השפעתו של הסעד שיינתן, אכיפה או פיצוי, על**
17 **העובד, על ההקשר התעשייתי והתעסוקתי, תוך מתן משקל להיבטים**
18 **החוקיים והחוקתיים, ככל שאף הם באים בגדר העניין; במקרה המתאים**
19 **יבדוק בית דין האם נכון הוא לתקן עוול בעוול - ככל שעוול עשוי להיגרם**
20 **למי מהצדדים המעורבים בעניין והנוגעים לו".**
21 (ראו גם ע"ע 109/08 מרכז החינוך העצמאי לתלמודי תורה נ' עובדיה בן
22 נון (ניתן ביום 21.8.08)) ; (בש"א (ירושלים) 1052/09 נורית עמר נ' מדינת
23 ישראל - משרד המשפטים (ניתן ביום 18.2.09)).
24

25 20. נסכם אפוא ונאמר כי בית הדין היושב לדון באכיפת יחסי עבודה מחויב לבחון את
26 המצב העובדתי בפועל, וליתן החלטה התואמת את נסיבות העניין והם כי מדובר היה
27 במשרת אמון בה שימש כ 9 שנים כנהגו של מר גילאון שאינו מכהן עוד כחבר כנסת.
28 אף אם נפלו פגמים בהליך הפיטורים וגם אם מדובר בפגמים חמורים (כאשר אף לכך
29 יש משקל במלאכת האיזון), אין התוצאה ההכרחית בטלותם של הפיטורים בחינת
30 ייקוב הדין את ההר, אלא ייתכן לרפא את הפגמים בפיצוי נאות.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 26248-02-19

יפים הם לענייננו דברי כב' השופט אדמונד לוי שנאמרו בבג"ץ מיכל שריר (בג"ץ 2561/07 מיכל שריר נ' הנהלת בתי המשפט (ניתן ביום 24.7.08), שם נפסק כי על אף הפגמים שנפלו אין מקום ליתן לעותרת דשם את הסעד המבוקש של השבה לעבודה במקום עבודתה הקודם, לאור הנסיבות:

"מערכת היחסים שבין הגורמים המעורבים כה העכירה, לבלי תקנה, עד כי בנסיבות הקיימות ציווי על החזרתה של העותרת לתפקידה הקודם יהא בבחינת ייקוב הדין את ההר."

21. כאמור, ככלל לא יינתן סעד של אכיפה על נקלה וכדבר שבשגרה, אך על אחת כמה וכמה כאשר עולות נסיבות לפי סעיפים 3(3) ו-3(2) לחוק החוזים (תרופות בשל הפרת חוזה), התשל"א-1970 (להלן: "חוק החוזים (תרופות)"). בענייננו, מדובר בתפקיד של אמן אישי מיוחד עם מר גילאון כמשמעה בסעיף 3(2) לחוק זה, הקובע כי לא יינתן סעד של אכיפת חוזה או כפייה לעשותו כאשר מדובר בעבודה אישית.

פיצוי כספי ומאזן הנוחות

22. הסעד המבוקש למעשה הינו לכפות את העסקתו של המבקש אצל המשיבה כאשר קודם לסיום עבודתו היה עובד של מר גילאון. לא התבקש כל סעד מול מר גילאון. אכיפת יחסי עבודה כשמדובר בעבודה משותפת בין שניים, נכנסת לגדר סעיף 3(2) לחוק החוזים (תרופות), התשל"ל – 1970. סעד כזה לא יינתן בדרך כלל. אף אם נפל פגם בהליך פיטוריה של המבקש, נדמה שהסעד הנכון הינו פיצוי כספי, ועניין זה ייבחן בבוא העת בתיק העיקרי. בכל אופן, בשלב זה בו מבוקש צו עשה זמני – לקבל את המבקש לעבודה בכנסת אין מקום לכך, הואיל וניתן, אם נמצא בבוא העת שיש הצדקה בטענותיו ולפיהם ההחלטה (ת/30) היתה שלא כדן, לפצותו בכסף, עבור בתקופה שבה יהיה מחוץ למעגל העבודה עד שתבורר התובענה העיקרית.

23. לנוכח הדברים האלה ברור שמאזן הנוחות נוטה לטובת המשיבה הואיל וניתן לפצות את המבקש בכסף בגין התקופה עד שיוכרע התיק העיקרי (ככל שיוכרע לטובתו).

24. לא מצאנו שיש בסיס כלשהו לטענות כי המבקש הופלה מחמת גילו או כי הופלה לעומת אחרים - בעלי חוזה אישי שנקלטו לעבודה בכנסת. טענותיו התייחסו לתפקידים אחרים לחלוטין ואין הנדון דומה לראיה. בטענות בעלמא לא סגי.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 26248-02-19

25. אף הטענה כי יש לראות את ההליך של איתור עובד לתפקיד רכז תחבורה כמכרז פומבי ויש לעוצרו הואיל והוא בניגוד לדין נעדרת תשתית נורמטיבית ועובדתית מספקת. נחה דעתנו כי מדובר במשרה בדגה נמוכה – דרגה 17 – וזו פטורה ממכרז פומבי. אף בעניין זה נאמר כי בטענות בעלמא לא סגי. ועוד נוסיף כי המשיבה טענה כי איוש המשרה חשוב כדי לעמוד במשימות, שיש לכנסת כלפי חברי הכנסת ובעיקר לעת הזו של מגפת הקורונה. כדי לעמוד במשימותיה נדרש לאייש את המשרה ונדמה שמאזן הנוחות נוטה באופן מובהק לטובת המשיבה.

סוף דבר

26. בהעדר סיכוי לכאורה, כנדרש לצורך מתן הסעדים הזמנים המבוקשים - צו עשה להעסקת המבקש, דין הבקשה להידחות. אף הבקשה לעצור את איוש המשרה לתפקיד רכז תחבורה, נעדרת כאמור תשתית עובדתית ומשפטית ולכן גם היא נדחת. לפני סיום נשוב ונדגיש כי כל האמור הינו **לכאורה בלבד ואך לצורך הסעד הזמני**, על יסוד התשתית העובדתית החלקית, שנפרשה בפנינו (בשים לב למסגרת הבירור של סעד זמני). לנוכח למצבו, האישי והתעסוקתי של המבקש, נסתפק בחיוב בהוצאות בסכום של 4,000 ₪ שישולמו למשיבה תוך 30 יום. 27. ניתן להגיש בקשת רשות ערעור לבית הדין הארצי תוך 15 יום.

גב', איריס שליט

אייל אברהמי,

מר אלי קדוש

נציג ציבור (מעסיקים)

נשיא

נציג ציבור (עובדים)

ניתנה היום, ב' ניסן תש"פ, (27 מרץ 2020), בהעדר הצדדים ותישלח אליהם.



בית הדין האזורי לעבודה ירושלים

סע"ש 26248-02-19

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5